

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа практики,  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ**

### **Производственная практика**

#### **Преддипломная**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом государственной и муниципальной службы

Форма обучения: Очно-заочная

Рабочая программа практики в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 11.05.2021

## 1. Общие сведения о практике.

### Общие сведения о практике.

Преддипломная практика является обязательным разделом образовательной программы бакалавриата, включает в себя следующие виды деятельности: информационно-аналитическая, организационно-управленческая, и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся и применение на практике полученных профессиональных знаний, а так же на разработку и апробацию на практике оригинальных научных предложений и идей, используемых при подготовке бакалаврской работы.

Цель практики - закрепить на практике теоретические знания и умения, которые позволят выявить и сформулировать актуальные проблемы управления персоналом организации и разработать программу исследования, которое будет положено в основу написания бакалаврской работы в сфере управления персоналом.

Основными задачами преддипломной практики как основной составляющей профессиональной подготовки обучающихся являются:

- Научиться на практике применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий для выявления актуальных проблем организации в системе управления персоналом.
- Действовать согласно Трудовому Кодексу РФ при анализе и составлении кадровой документации.
- Научиться на практике осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.
- Использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач и описании их в выпускной квалификационной работе.
- Принимать участие в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала в организации.
- Разработать предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики организации.
- Обосновать экономическую эффективность предложенных мероприятий по теме выпускной квалификационной работы.
- Формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению сотрудников организации

## 2. Способ проведения практики:

стационарная и (или) выездная

## 3. Форма проведения практики.

Практика проводится в форме практической подготовки.

При проведении практики практическая подготовка организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

## 4. Организация практики.

Практика может быть организована:

- непосредственно в РУТ (МИИТ), в том числе в структурном подразделении РУТ (МИИТ);

- в организации, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы (далее - профильная организация), в том числе в структурном подразделении профильной организации, на основании договора, заключаемого между РУТ (МИИТ) и профильной организацией.

## 5. Планируемые результаты обучения при прохождении практики.

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения при прохождении практики:

**ОПК-1** - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

**ОПК-2** - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

**ОПК-5** - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.;

**ОПК-6** - Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности;

**ПК-4** - Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала;

**ПК-5** - Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику;

**УК-10** - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;

**УК-11** - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

Обучение при прохождении практики предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

**Знать:** Знать: теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук; современные научные теории управления; трудовое законодательство Российской Федерации; правовые нормы в работе с персоналом.

**Уметь:** Уметь: применять современные научные теории управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом на практике.

**Владеть:** Владеть: понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом; ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации; осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.

**Знать:** Знать: методы сбора данных о персонале организаций; методы оценки качества собранных данных; принципы обработки данных; количественный и качественный анализ обработки данных.

**Уметь:** Уметь: правильно их применять методы сбора данных; оценивать качество собранных данных и соответствие их поставленным задачам.

**Владеть:** Владеть: Ориентируется в источниках информации для решения задач управления персоналом, грамотно осуществляет поиск информации, реализует принцип критического отношения к данным и источникам информации, определяет уровень их объективности; может осуществлять статистическую обработку и анализ данных.

**Знать:** Знать: современные информационные технологии и программные средства, технические средства визуализации, поиска, сбора, анализа и хранения информации для решения задач системы управления персоналом.

**Уметь:** Уметь: обосновывать и выбирать необходимые современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач; работать с информационными системами и базами

данных по персоналу;

**Владеть:** Владеть: опытом применения современных информационных технологий и программных средств при решении задач системы управления персоналом; навыками внедрения информационных технологий инновационных технологий (в том числе высокотехнологичных) в деятельность службы управления персоналом.

**Знать:** Знать: должностные обязанности сотрудника отдела кадров; концептуальные основы организации оплаты труда персонала; методологию анализа и синтеза применяемых форм и систем оплаты труда персонала организации.

**Уметь:** Уметь: разрабатывать новые предложения в области организации и управления оплатой труда персонала.

**Владеть:** Владеть: теорией и методологией научных основ организации оплаты труда;

**Знать:** Знать: - основные направления и элементы социальной политики; основные индикаторы результативности корпоративной социальной ответственности; основные перспективы развития корпоративной социальной политики; направления совершенствования подходов к корпоративной социальной политике в России и за рубежом.

**Уметь:** Уметь: проводить интегральную оценку эффективности корпоративной социальной политики организации; анализировать и оценивать вложения в мероприятия;

**Владеть:** Владеть: методиками анализа подходов к улучшению корпоративной социальной политики, а также степени ее влияния на персонал организации; методами разработки стратегии и тактики компании в области корпоративной социальной политики.

**Знать:** Знать: основные документы, регламентирующие финансовую грамотность в профессиональной деятельности; источники финансирования профессиональной деятельности; принципы планирования экономической деятельности; критерии оценки затрат и обоснованности экономических решений.

**Уметь:** Уметь: обосновывать принятие экономических решений в различных областях жизнедеятельности на основе учета факторов эффективности; планировать деятельность с учетом экономически оправданные затрат, направленных на достижение результата.

**Владеть:** Владеть: методикой анализа, расчета и оценки экономической целесообразности планируемой деятельности (проекта), его финансирования из внебюджетных и бюджетных источников.

**Знать:** Знать: действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу

с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней.

**Уметь:** Уметь: планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в социуме.

**Владеть:** Владеть: навыками взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции.

#### 6. Объем практики.

Объем практики составляет 3 зачетных единиц (108 академических часов).

#### 7. Содержание практики.

Обучающиеся в период прохождения практики выполняют индивидуальные задания руководителя практики.

| №<br>п/п | Краткое содержание  |
|----------|---|
| 1        | Подготовительный этап<br>Знакомство с организацией-местом прохождения практики.<br>Изучение трудовых норм профильной организации.<br>Планирование работы с руководителем практики в рамках выбранного направления выпускной квалификационной работы.<br>Определение и формулировка задач и принципов деятельности службы управления персоналом в профильной организации.<br>Определение методов и технологий управления персоналом в профильной организации.<br>Изучение стратегии и тактики компании в области корпоративной социальной политики.<br>Определение проекта, в работе которого будет принимать участие обучающийся.   |
| 2        | Основной этап<br>Формулирование цели, задач, объекта и предмета исследования.<br>Обоснование актуальности работы и степени новизны.<br>Определение основных понятий исследования, структурирование (определение логики работы) теоретической части исследования.<br>Сбора данных о персонале организаций по теме выпускной квалификационной работы.. Выявление проблем управления персоналом в данном подразделении.<br>Поиск, систематизация, анализ статистической и иной информации по теме выпускной квалификационной работы.<br>Использование современных информационных технологий и программных средств для исследования хозяйственной деятельности профильной организации.<br>Подготовка части выпускной квалификационной работы, связанной с анализом деятельности системы управления персоналом в профильной организации. |

| №<br>п/п | Краткое содержание   |
|----------|--|
| 3        | <p>Заключительный этап</p> <p>Разработка стратегических решений для устранения выявленных проблем организации в области управления персоналом;</p> <p>Выработка стратегии действий на основе применения экономической теории в управлении персоналом.</p> <p>Оценка качества собранных данных.</p> <p>Проведение количественного и качественного анализ обработки данных.</p> <p>Описание полученных результатов в соответствующей главе выпускной квалификационной работы.</p> <p>Оценка экономической эффективности разработанных мероприятий по теме выпускной квалификационной работы.</p> <p>Подготовка и корректировка окончательного текста выпускной квалификационной работы.</p> <p>Подготовка выступления на кафедре с научным докладом (подготовка реферата, презентационных материалов).</p> <p>Подготовка отчетной документации по итогам прохождения преддипломной практики.</p> |

8. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при прохождении практики.

| №<br>п/п | Библиографическое описание  | Место доступа   |
|----------|---|---|
| 1        | <p>Основы управления персоналом Мумладзе Р.Г., Васильева И.В., Алешина Т.Н. Учебное пособие Москва : Русайнс , 2021</p> | <p>URL: <a href="https://book.ru/book/938920">https://book.ru/book/938920</a></p>                                 |
| 2        | <p>Экономическая теория — 2-е изд., перераб. и доп. В. Я. Иохин. Учебник Москва : Издательство Юрайт , 2021</p>         | <p>ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/468563">https://urait.ru/bcode/468563</a></p>         |
| 3        | <p>Стратегическое управление персоналом Тебекин А.В. Учебник Москва: КноРус , 2020</p>                                  | <p>URL: <a href="https://book.ru/book/933992">https://book.ru/book/933992</a></p>                                 |
| 4        | <p>Социальная политика Е.П. Тавокин Учебное пособие Москва : ИНФРА-М , 2020</p>   | <p>URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1081980">https://znanium.com/catalog/product/1081980</a></p> |
| 5        | <p>Организация, нормирование и оплата труда на предприятии Пашуто В.П. Учебное пособие Москва : КноРус , 2021</p>       | <p>URL: <a href="https://book.ru/book/936254">https://book.ru/book/936254</a></p>                                 |

9. Форма промежуточной аттестации: Дифференцированный зачет в 10 семестре

## 10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

### Авторы

Доцент, к.н. кафедры «Управление производством и кадровое обеспечение транспортного комплекса»

Ярковская Татьяна  
Витальевна

### Лист согласования

Заведующий кафедрой УПиКОТК

А.Б. Письменная

Председатель учебно-методической комиссии

С.В. Володин